

第13回 大阪市同和問題に関する有識者会議 会議録（要旨）

1 開催日 令和8年3月2日（月） 午後2時～4時10分

2 開催場所 大阪市役所本庁舎 屋上（P1階）共通会議室

3 出席者〔メンバー〕

三輪 敦子（座長）

赤井 隆史

楠木 克弘

齋藤 直子

辻 大介

畑田 幸信

宮前 千雅子

〔大阪市〕

（市民局）

渡辺 理事

堀田 ダイバーシティ推進室長

浅井 ダイバーシティ推進室 人権企画課長

寺見 ダイバーシティ推進室 共生社会づくり支援担当課長

吉田 人権啓発・相談センター所長

高 ダイバーシティ推進室 人権企画課長代理

市田 ダイバーシティ推進室 共生社会づくり支援担当課長代理

松井 人権啓発・相談センター副所長

（建設局）

有坂 総務部長

松野 総務部 総務課長

4 議題

- (1) 令和7年度職員人権研修の充実・強化について
- (2) インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施状況について
- (3) 令和7年度「人権問題に関する市民意識調査」の実施状況について
- (4) 「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」の改定について
- (5) 職員による差別発言事象について（非公開）

※「審議会等の設置及び運営に関する指針」第7-1-(1)アに該当するため非公開

5 議事要旨

議題1. 令和7年度職員人権研修の充実・強化について

- ・資料1-1、1-2について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ 人権問題指導者研修の受講者を増やした効果は。受講者は研修内容を職場に反映しているのか。
- ・ このアンケートでは全体像はわからない。研修に生かすデータを抽出できるのかは疑問。
- ・ 「明らかにまずい」回答をした受講者が、どうすべきであったのかを確認できるのか。

【大阪市の説明】

- ・ 指導者研修は、受講者が所属別人権研修のリーダーとして活躍いただく趣旨で実施している。来年度は同和問題に関する全職員対象の研修に加え、所属別研修でリーダーが個々の職場実態に合わせて研修を行う予定。
- ・ 職員の人権意識を聞くにあたり、職員を特定しないやり方もあるとのご意見を踏まえたものが、アンケート2。
- ・ アンケートは全職員対象の研修の進め方の基礎資料と考えている。集計結果が出たら、課題についてご意見を伺いたい。
- ・ 明らかにまずい回答だけでなく、正しい答えであっても、「なぜそうでなければならないか」まで説明することは、アンケートとは別に考えてまいる。

【座長からの意見】

- ・ 受講者アンケート1と2は、別々に行うのか。
- ・ 分けることによりアンケート2の回答者を特定できなくするということか。

【大阪市の説明】

- ・ 全員必須のアンケート1と、任意の2に分けているが、同じ日に行う。
- ・ お見込みのとおり。

【メンバーからの意見】

- ・ 職員の差別発言が相次ぐ状況を踏まえ、職員の意識調査をステップアップさせる必要性について議事録に残されたい。
- ・ 外郭団体で差別事象が起きても、大阪市に報告されないか、遅れることがある。外郭団体への人権研修を工夫されたい。

【大阪市の説明】

- ・ 職員の人権意識の把握方法は不断に見直し、検討していきたい。
- ・ 本市受託事業者等への人権研修等は課題認識しており、ご指摘の点も認識して進めたい。

【メンバーからの意見】

- ・ eラーニング研修で行われることについて、イメージできるようにと、全職員が研修期間中に受講できるスケジュール管理等について説明されたい。

【大阪市の説明】

- ・ 大阪市のeラーニングシステムを使用せず、直接各所属の人材育成担当に、極力すべての職員に研修を受講させるよう依頼している。
- ・ 人材育成担当は未受講者への働きかけを行い、研修期間終了後、人権啓発・相談センターに報告す

る。職員アンケートについても同様。

- ・ 令和6年度の受講率はほぼ100%（休職者を除く）。

【メンバーからの意見】

- ・ 有識者会議等の意見が反映されており評価できる。
- ・ 人権がマイノリティの問題ではなく、職員本人も含め、安心安全を守るためのもので、皆にも守られていると実感できるようにすべき。
- ・ 職員人権研修は、差別事象が起きてから重点的に行うのではなく、一定の質と量を継続すべき。
- ・ 職員アンケート1の間4－1の選択肢で「えせ同和行為」だけ差別の被害とフェーズが異なり、誤った知識が伝わる可能性があるので、説明をつけるなど工夫が必要。
- ・ 職員アンケート2が行動変容に繋げることを意識した点は評価できる。

【大阪市の説明】

- ・ ご意見のとおりアンケートの欄外に「えせ同和行為」の説明を追記することも必要。

【座長からの意見】

- ・ 「私たちは誰一人として人権がなければ生きてこられなかった」ということを、研修を通じて浸透されたい。

議題2．インターネット上の人権侵害に関するモニタリングの実施状況について

- ・ 資料2について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ 情報流通プラットフォーム対処法（以下「情プラ法」という。）で指定された大規模事業者が、何故人権侵害にあたるのかを定義した。事業者で「同和地区の摘示情報」以外にオーソライズしているものがあるので、モニタリングの対象を広げるべき。
- ・ 情プラ法では、個人が事業者に削除申請するだけで行政の関与はないので、大阪市には市民のバックアップをしてほしい。被害者救済のルートを作るべき。
- ・ 差別的なことを書き込み、又は発信する人に対し、説示や罰則付きで規制する条例を作る自治体も出てきた。モニタリングを契機に大阪市内で（同様の条例化を）検討することが当然求められてくる。

【大阪市の説明】

- ・ 権利を不当に害する表現を明確に示す、公的機関の削除要請にも対応するなどのガイドラインへの記載や、(情プラ法の対象の) 中小事業者への拡大など制度構築の要望等を国に対して引き続き行う。
- ・ 行政は関係ないという立場ではなく、人権啓発・相談センターでインターネット上の人権侵害について専門の法律相談を2年前から実施するなど、助言をしている。
- ・ 大阪府の条例は本市も対象であり、本人が削除要請しても削除されない場合は府の条例により対

応される。今後も法務局や大阪府と連携して対応するとともに検討課題として考えていく。

【座長からの意見】

- ・（府では）革新的な条例を作られており、ぜひ国の動きと合わせて、さらに、前に進めていただきたい。

【メンバーの意見】

- ・ 生成A I の情報に(事実と異なる内容が含まれた場合)インターネットと同じ問題が生じており、法的な課題はあるが、モニタリングの対象にA I 関連も含めた対応が必要。

【大阪市の説明】

- ・ 国の動向を踏まえ対応を検討したい。

議題3. 令和7年度「人権問題に関する市民意識調査」の実施状況について

- ・ 資料3-1、3-2について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ 実施検討会議では、専門性の高い委員を選んでおり、評価できる。
- ・ 経年も意識して不要なものは削り、新しい項目を加えて、詳しい実態を明らかにしようという内容であり、分析が楽しみ。
- ・ 分析で終わらず、調査結果が施策にしっかり生かされるようにされたい。

議題4. 「大阪市人権行政推進計画～人権ナビゲーション～」の改定について

- ・ 資料4-1、4-2について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・（資料4-1）関連計画等の中で、部落差別に関する基本計画はどれにあたるのか。

【大阪市の説明】

- ・ 過去、特別措置法等に基づき、同和問題個別の事業を実施してきたが、法律が失効し、現在は、部落差別の解消の推進に関する法律（以下「部落差別解消推進法」という。）のもと教育・啓発、相談事業をとおして、差別をなくしていくということになっている。
- ・ 本推進計画では、部落差別の問題も含めて、土台になる人権尊重の社会づくりのための啓発・教育等の方向性や基本的な視点について定めていく。
- ・ 様々な人権課題に共通する視点と個別課題のポイントを踏まえた理解促進とを一緒にやっていくという考え方を計画で示していきたい。

【メンバーからの意見】

- ・ 部落差別を解消していく方向性を持ち、複合差別の視点もあるのであれば、部落差別単独での計画を立てていく視点が必要。

【大阪市の説明】

- ・ 部落差別解消推進法は、自治体の責務として計画を策定する規定のない理念法。
- ・ わが国における人権行政は、部落差別から始まり人権一般に進化していったと考える。部落差別を通すことで、様々な人権課題の共通項が見えてくる。
- ・ 啓発・教育、相談を進める考え方について、有識者会議等からのご意見や様々な団体の皆様方と協働して取り組んだ知見・経験も踏まえて計画を作っていきたい。
- ・ 言葉としては計画に出てこないかもしれないが、その精神は部落差別解消のための取組と一致するようにしていきたいので、不足している視点などについて、ご意見をいただきたい。

【メンバーからの意見】

- ・ （精神は）文言にしないと残らないので、それを実現していくことをお願いしたい。

【座長からの意見】

- ・ 部落差別の問題が人権一般に関する理解に広がっていったことはそのとおりだが、それにより部落差別が忘れられがちになっている現状があることは理解されたい。

【メンバーからの意見】

- ・ 国の計画（人権教育・啓発に関する基本計画（第二次））では同和問題が項目として位置付けられている。国の計画改定を受けての改定であれば、同和問題に特化した項目の設定が必要。

【メンバーからの意見】

- ・ 職員だけではなく、市民との間をつなぐ外郭などの関係者の人材育成やニーズの把握を出してほしい。
- ・ 人権侵害に対する効果的な支援・救済の方策を、積極的に見える化されたい。

【大阪市の説明】

- ・ 今後、専門委員も加わって検討していくので、意見も踏まえて、議論を深めたい。

【メンバーの意見】

- ・ パブリックコメントではヘイト的な意見も多数寄せられる懸念がある。差別につながりかねない意見でも多数だから聞くのではなく、差別は差別だと徹底されたい。
- ・ 教育・啓発に関し、人権教育の指導方法の第四次検討、学習指導要領の改正、社会モデルや多様性の包摂がキーワードとなり、同時進行で大変だが、どうかがんばってほしい。
- ・ リバティおおさかの資料が大阪公立大に収蔵された。人権を学ぶルートがほしいというニーズを吸収できる場としての活用も念頭に入れられたい。

【座長からの意見】

- ・ （資料4-1の）現状認識の「複合差別による被害の深刻」という表現は「複合差別に関する理解の深まり」の方が適切ではないか。

議題 5. 職員による差別発言事象について（非公開）

- ・ 資料 5、非公開資料（「大阪市情報公開条例」第 7 条 1 号該当）について説明を行った。

【メンバーからの意見】

- ・ （ドライブレコーダーの）SDカードの保全のあり方は大阪市全体として問題では。

【大阪市の説明】

- ・ （建設局では）年 1 回行っていた（ドライブレコーダーの）起動点検を運行ごとの確認に変更した。人に頼らない方法の検討も考えている。

【座長からの意見】

- ・ 過去の職員による差別事象を踏まえた人権研修が、不十分であることが明らかになった。
- ・ 再発防止策とセットで人権研修を行うことが重要。

【大阪市の説明】

- ・ 研修の充実に取り組む中で起きたことは残念であるが、引き続き改善しながら研修を進める。
- ・ 職員個々の人権侵害に対する感度が低く、人権侵害を許さない職場風土作りができていなかった。人権侵害を許さない職場風土作りが大事と市長からも指示を受けている。
- ・ 所属内での人権行政推進体制を再度点検・強化して、差別を許さない職場体制を作ってまいる。

【メンバーからの意見】

- ・ 局や職場の機運を高めるという問題ではなく、大阪市全体の問題。
- ・ 繰り返し起きているのは市職員の差別発言。市長の号令で全局が入った対策会議を設けて再発防止策を考える必要がある。大阪市全体でこの問題をどう捉えるのか、市民局はリーダーシップを発揮すべき。

【大阪市の説明】

- ・ 全庁体制を整えて対処していきたい。

【座長の意見】

- ・ 再発防止、すなわち人権侵害を繰り返さないためには何が一番効果的か。人権侵害をゆるさない、人権侵害に適切に対応する職場風土を作ることに焦点をあてた対応策を考えられたい。

【メンバーの意見】

- ・ トップが発言することで、「許されない」ということを理解させる仕組みが必要。